



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la
Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho
– 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Cuba Díaz, Eber Lionel
Br. León Febres, María Del Pilar

ASESOR:

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ- 2018

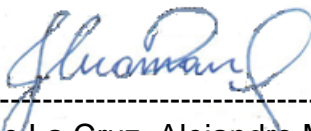
PÁGINA DEL JURADO



Mg. Valdez Zaga, Ingrid
PRESIDENTE



Dr. Farfán Bellido, René
SECRETARIO



Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo
VOCAL

A toda mi familia por su
gran apoyo.

Eber.

A mis padres, que con
su amor y ejemplo
orientan mi vida hacia el
éxito.

María del Pilar.

AGRADECIMIENTOS

Al Rector, los Vicerrectores y todas las autoridades que integran la familia de la Universidad César Vallejo, por apostar por la educación de todos los peruanos; puesto que, sin ese compromiso la educación estaría aún atrasado.

Al Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo, por sus acertados consejos en la redacción de este trabajo y las guías que facilita para seguir desarrollando este trabajo de investigación; ya que sin esa guía no se hubiera logrado tener este producto.

A la plana directiva de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, del Distrito de Ayacucho por dejarme recoger la información adecuada para esta investigación de forma presencial.

A los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, del Distrito de Ayacucho, por aceptar participar respondiendo las interrogantes planteadas en el cuestionario.

Los autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cuba Díaz, Eber Lionel, identificado con DNI N° 42080942, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría compartida con León Febres, María Del Pilar.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 27 de julio de 2018.



Br. Cuba Díaz, Eber Lionel
DNI N° 42080942

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

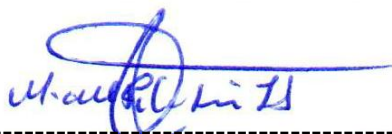
Yo, León Febres, María Del Pilar, identificado con DNI N° 28283823, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría compartida con Cuba Díaz, Eber Lionel.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 27 de julio de 2018.



Br. León Febres, María Del Pilar
DNI N° 42080942

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y estrés laboral en la institución antes señalado, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	x
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionados al tema.....	19
1.4. Formulación del problema	26
1.4.1. Problema general.....	26
1.4.2. Problemas específicos.....	26
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis general.....	27
1.6.2. Hipótesis específicas.....	27
1.7. Objetivos	28
1.7.1. Objetivo general	28
1.7.2. Objetivos específicos	28
II. MÉTODO.....	13
2.2. Variables, operacionalización	30
2.2.1. Variables	30
2.2.2. Operacionalización de variables.....	31
2.3. Población y muestra	32
2.3.1. Población	32
2.3.2. Muestra.....	32

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.4.1. Técnica	32
2.4.2. Instrumento	33
2.4.3. Validez	33
2.4.4. Confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
3.1. A nivel descriptivo	37
3.2. A nivel inferencial	41
3.2.1. Prueba de normalidad	41
3.2.2. Prueba de hipótesis	42
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	61
ANEXOS	59
ANEXO N° 01: Instrumentos	
ANEXO N° 02: Validación de instrumentos	
ANEXO N° 03: Matriz de consistencia	
ANEXO N° 05: Otras evidencias	
ANEXO N° 06 Acta de originalidad	
ANEXO N° 07: Declaración jurada	

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional de corte no experimental. Se trabajó en una muestra de 34 docentes; se utilizó el cuestionario para el acopio de la información. Los resultados fueron procesados con el programa SPSS – 0.24. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,706, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la estrés laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,706$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 9).

Palabras clave: gestión pedagógica y la estrés laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between pedagogical management and work stress in teachers of the Emblematic Educational Institution "San Ramón". Ayacucho - 2018. The research design was descriptive correlational non-experimental cut. We worked on a sample of 34 teachers; the questionnaire was used to gather the information. The results were processed with the SPSS - 0.24 program. The following conclusion was reached: There is a relationship between pedagogical management and work stress. This result is corroborated with Kendall's Tau_c statistical test, showing that the value of the correlation coefficient is 0.706, which reflects a moderate level of correlation, between pedagogical management and work stress, and the value of p (level of significance) is 0.000 < 0.05. ($t_b = 0,706$; $p = 0,000 < 0,05$) (Table 9).

Key words: Pedagogical management and work stress.

I

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La gestión pedagógica según Vargas (2010), se apoya en la estrategia de laborar en conjunto con la finalidad de mejorar el desarrollo de la educación y así también el aprendizaje puesto que es en este rubro que reside la trascendencia de esta, ya que el trabajo en grupo docente ayuda a mejorar los procesos pedagógicos en las instituciones educativas de nuestro país.

Según Panta (2010), citado por Salinas (2014), al orientarse de forma idónea con respecto a las labores pedagógicas e institucionales, se contribuye a lograr una buena gestión pedagógica del docente; hecho que según el referido autor, ha sido reflejado en una de las Instituciones Educativas de Chosica, en el cual el 72% de los alumnos que participaron de la encuesta han descrito que la gestión pedagógica se percibe en un grado elevado; lo que representa que en este Centro Educativo se ha conseguido un buen nivel de trabajo en salones de clase, que beneficia con el logro de las metas planteadas, con la apropiada organización y desarrollo de clases a cargo de los profesores. Sin embargo, esta es una realidad que no se repite en otras instituciones del país.

Al respecto, el Ministerio de Educación (2014) señala que para poder identificar los aspectos de la gestión pedagógica en las cuales se deba fortalecer, mejorar o cambiar; se debe de desarrollar jornadas de reflexión que consisten en un análisis y autoevaluación realizado en cada centro educativo, con la colaboración de directores, profesores, padres de familia y alumnos; todo esto con la finalidad de impulsar la apreciación de las distintas prácticas educativas, como producto de sus vivencias dentro del salón de clase, ello además de promover la construcción de propuestas de perfeccionamiento pedagógico.

Ahora bien, con relación al estrés laboral docente, a través del reporte de la OMS (2005), se estimó que aproximadamente el 10% de los trabajadores a nivel mundial sufren o padecen de estrés laboral, situación que genera alarma en los países industrializados, pues la tasa asciende al 20% y 50% de trabajadores que

son afectados por esta enfermedad. También nos señala que, en el caso de Latinoamérica, Argentina es el principal país afectado; ya que, de acuerdo al resultado de encuestas realizadas a 100 trabajadores en la Capital Federal, se reveló que el 65% de estos sufren estrés en su actividad laboral, mientras que al interior del país el 18% de trabajadores adolece de estrés.

Esta situación no es ajena al Perú, pues según el reporte periodístico elaborado por el diario Perú 21, de cuatro mil personas que participaron en la encuesta realizada el 2009, el 78% de estas padecen de estrés laboral por la recargada labor que realizan en sus centros de trabajo, claro está, que esto es a nivel general, pues se congrega a trabajadores de distintas profesiones y oficios.

En lo concerniente a la labor que se desempeña en el plano educativo en nuestro país, debemos resaltar que no se han realizado muchas investigaciones referidas al nivel de estrés laboral docente en el Perú, así lo corrobora Castro (2008), quien señala que el estrés laboral es producto de las emociones negativas y desagradables, causadas por algún factor de la labor docente; pero que, pese a su gran incidencia, a nivel del Ministerio de Educación y del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP), no hay investigaciones sobre este tema.

Balcázar (2014), citado por Paipay (2017), tras realizar un trabajo de investigación en el Centro Educativo Particular Coronel Alfredo Bonifaz Fonseca en el Rímac, determinó que el estrés laboral, sufrido por los 108 profesores de la referida institución, afecta el desempeño docente con un 89.3%, perjudicando notoriamente a la calidad de enseñanza. Esta realidad es estudiada en el presente trabajo de investigación, a través de la cual se pretende determinar si esta situación se replica o no, en otras instituciones.

1.2 Trabajos previos

El presente estudio cuenta con antecedentes de otras tesis con variable similares, en tanto:

A nivel internacional

Zorrilla (2014), en la investigación titulada: Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. Tesis doctoral. La muestra objeto de estudio en esta investigación está formada por un total de 210 profesores que imparten docencia en distintas etapas educativas y modalidades de enseñanza en la zona educativa Condado-Campiña perteneciente a la provincia de Huelva. El instrumento utilizado para medir las variables fueron inventario de burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory): MBI e Inventario de Estrategias de Afrontamiento del Estrés (CSI). Las conclusiones detalladas en este estudio afirman que: la variable que acepta a la hipótesis de las dimensiones del burnout es el retiro social que manifiesta mayor estrés y despersonalización y , la resolución de problemas evidencia aumentos de la realización, el único variable socio laboral que demuestra menor porcentaje es el de conductas contrarias en el hogar, los resultados del estudio manifiestan significativamente las estrategias de afrontamiento como variables moduladoras en la relación estrés-burnout, ninguna de las variables socio laboral y de contexto han resultado ser de mayor importancia influyentes en la susceptibilidad y vulnerabilidad para padecer “burnout”.

Por otra parte, Paniagua (2016), en su investigación titulada: Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida asociada con la salud del personal contratado a tiempo completo en una institución de educación superior del área metropolitana de San Salvador. La muestra que utilizo es de 150 empleados. Teniendo como instrumentos el Cuestionario sobre el Estado de Salud SF-36 y el Cuestionario de Estrés Laboral JSS permitiendo medir la salud integral y estrés laboral. Finalmente las conclusiones del estudio fueron que: Las dos variable se encuentran relacionadas de forma inversa, y que los empleados presentan un

alto grado de estrés, siendo más elevados en los empleados que cuentan con cargos de poder alto además que el nivel de estrés a nivel del sexo, las mujeres son más susceptible de tener mayor estrés siendo su escalón alto en comparación de los varones.

A nivel nacional

Igualmente, Osario (2017), presentó un estudio investigativo titulado: Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 12 José Carlos Mariátegui UGEL 01 de V.M.T., 2016. Tesis para optar el grado académico de magíster en administración de la educación. Estudio correlacional que tuvo como muestra a una población de docentes de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. El instrumento utilizado para el recojo de información fue cuestionario niveles de estrés, el cual estuvo constituido por 25 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi nunca, veces, Casi siempre, Siempre) y el cuestionario de gestión pedagógica, el cual estuvo constituido por 25 preguntas, en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). Mientras que las conclusiones registradas en este estudio afirman que: El estrés, la tensión se vinculan de modo relevante con la gestión pedagógica en los profesores de las instituciones educativas de la red 12, UGEL 01 de Villa María del Triunfo; 2016, habiéndose obtenido un valor Chi cuadrado igual a $X^2=3,869$, y un nivel de significancia 0,049.

Asimismo, Donayre (2016), en la investigación titulada: Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe. Tesis para optar el grado de magíster en educación con mención en gestión educativa que presenta. El estudio tuvo como muestra a una población de 31 docentes que hacen uso de los programas internacionales de estudio. El instrumento utilizado fue la técnica haciendo uso de un guion de entrevista cualitativa semiestructurada. Las conclusiones detalladas en este estudio afirman que: los profesores que utilizan los programas internacionales manifiestan estrés laboral pues la distribución y el espacio organizacional que existe es incierto e

influye de manera directa para el mejor desempeño laboral y como consecuencia es el sentimiento de escasa valoración ante la sensación de desinterés y despreocupación de las autoridades de la IEPB. Concretamente se manifiesta en la salud emocional y física de los docentes lo cual influye en su motivación personal y laboral en la institución trayendo problemas e inconvenientes que se extienden a su casa.

Incluso, Huere (2015), en la tesis nombrada: Estrés laboral y desarrollo de la didáctica especial de docentes en colegios del valle yacus- jauja. Tesis para optar el grado académico de magíster en educación mención tecnología educativa. La muestra total estuvo constituida por el 100% de docentes del Área de Ciencia Tecnología y Ambiente de las instituciones Educativas Públicas de la jurisdicción de la UGEL-Jauja ubicado en el valle Yacus de la provincia de Jauja, haciendo un total de 15 docentes. Los instrumentos aplicados para la recolección de información fue una escala de diagnóstico para evaluar el estrés laboral y una ficha de observación para evaluar el desarrollo de la didáctica especial. Las conclusiones anotadas en el estudio manifiestan que: el estrés laboral y del desarrollo de la pedagogía particular de los profesores del área de ciencia, tecnología y ambiente se asocian en forma negativa y de manera significativa, ya que el coeficiente es de $-0,469$, la cual afirma con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza del 95%.

A nivel regional

Huashuayo (2016), en su tesis: Gestión escolar y estrés laboral docente en una Institución Educativa Pública María Parado de Bellido. Ayacucho, 2016. Tesis para obtener el grado académico de magíster en administración de la educación La población estuvo constituida por 33 docentes de la Institución Educativa Pública María Parado de Bellido del distrito de Cangallo. El instrumento utilizado para el acopio de datos fue el cuestionario. Las conclusiones fueron: No hay correlación entre gestión escolar y estrés laboral docente. Esto es demostrado con la prueba estadística de Tau_b de Kendal al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es $-0,151$ el que refleja un nivel de relación negativa

moderada, y el valor de p-valor (nivel de significancia) (0,345) es > 0.05 . ($t_k = -0,151$; $p= 0,345 > 0.05$).

De la misma manera, Sevilla (2016), presentó un estudio investigativo titulado: Autoevaluación y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Parinacochas – 2017. Tesis para obtener el grado académico de magíster en docencia y gestión educativa. Estudio que consideró a 38 docentes seleccionado no probabilísticamente como muestra de estudio. El instrumento utilizado para medir las variables de estudio fue el cuestionario. Los resultados demuestran que: Si existe relación entre la autoevaluación y la gestión pedagógica en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Filiberto García Cuellar” del Distrito de Coracora. Parinacochas - 2017. Esto es comprobado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al evidenciar que el valor del coeficiente de correlación es 0,899, el que refleja un nivel de relación alta, entre la gestión pedagógica y la autoevaluación, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,899$; $p= 0.000 < 0.05$).

También, Bautista (2016), desarrolló un estudio investigativo titulado: Gestión pedagógica y compromiso laboral docente en Institución Educativa Pública. Ayacucho, 2016. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación. La muestra estuvo conformada de 30 docentes de las instituciones educativas del distrito de Cangallo. La herramienta utilizada para la recolección de información fue el cuestionario. Las conclusiones registran que: No hay correlación entre la gestión pedagógica y el compromiso laboral docente. El cual es probado según el estadígrafo Tau_b de Kendall al demostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,187 el que refleja un nivel de correlación positiva muy baja, y el p-valor (nivel de significancia) es 0,308, valor que es superior a la región crítica $\alpha=0.05$. ($p=0,308 > 0.05$; $t_k: 0,187$).

1.3. Teorías relacionados al tema

Gestión

Ramírez (2005), la gestión involucra la realización de acciones para obtener un resultado. Según Fajardo (2005), manifiesta que la palabra gestión tiene correlación con la palabra inglés Management, traducido al español quiere decir administración, pero ahora es conocido como gestión de organizaciones, la cual señala que es un conjunto de conocimientos contemporáneos y organizados en relación con el diseño, ejecución, planeación y control de las acciones de una organización la cual está en interacción con un entorno social.

Todas las personas realizamos diariamente diversos tipos de gestiones, por ejemplo, cuando hacemos un trámite, al realizar la compra o venta de cosas, al momento de adquirir un préstamo, etc. Por consiguiente, podemos concluir que gestionar quiere decir llevar a cabo las acciones que debemos realizar para solucionar problemas, para satisfacer las necesidades y exigencias que tiene una organización.

Gestión pedagógica

Según, Montoya (2010), afirma que el tema estudiado son procesos y acciones de proyectos según los temas más recatados por los dirigentes de la institución, sistemáticas, elaboración de metodologías pedagógicas, evaluación y control, en función de generar y ejecutar los objetivos propuestos por las organizaciones que fomenta una educación de calidad y fomentar que un estudiante se relacione con los temas que proponen el ministerio como la planificación escolar y planificaciones estructurados para la enseñanza y aprendizaje, garantizando el mejor servicio y calidad pedagógica.

Por otro lado, Salinas (2014), señala que el puesto ejecutada según el ámbito laboral que desarrollan los profesores, lo cual fundamentalmente es la sistematización, proceso, examinación, planificar y conducir las gestiones

didácticas por ello genera un logro en la formación adecuada en los estudiantes de las Instituciones Educativas. También, manifiesta que es el avance que asegura la regulación, evaluación, coordinación y orientación de las acciones pedagógicas que realiza el conjunto en forma de un trabajo personalizado y metódico de acuerdo a la influencia de diversos currículos presentados en distintos ámbitos, para la adecuada formación integral de los alumnos.

Podemos definir en función a la organización educativos su función primordial es la planificación y sistematización de actividades e instrumentos para mejorar el avance educativo que desempeñan en los docentes en conjunto, por lo cual es de dirigir su ejercicios a la realización del cumplimiento de las metas y propósitos pedagógicos.

Dimensiones de gestión pedagógica

Currículo

Según, Salinas (2014), es el conjunto de técnicas, metodologías, objetivos y contenidos de pruebas que guían la labor pedagógica (aprendizaje y enseñanza). Asimismo manifiesta que son prácticas, procedimientos y políticas para planificar, evaluar, monitorear y coordinar procesos pedagógicos de aprendizaje, para así asegurar la adecuada y efectiva cobertura curricular educativa.

Por un lado, Alarcón (2013), se refiere a la misión pedagógica, así como la adecuada enseñanza, teniendo una metodología, estilo, forma y técnicas de aprendizaje para los estudiantes.

Estrategias didácticas

Además, Salinas (2014), es la rama de la pedagogía que busca procedimientos, prácticas, diseños y estrategias para fomentar diversas formas de elaborar una adecuada instrucción para generar un despertar un habilidad de

compresión con la facilidad y rendimiento de resolver un problema de un alumno en el contexto didáctica y práctico para el desarrollo personal y social en los niveles de capacidades de un alumno en el mundo laboral en cuestión de competitividad, cada enseñanza debe ser entendida e instruida en la enseñanza. Los métodos de enseñanza ayudan a determinar los aspectos y los diseños de fomento de un mejor aprendizaje.

Uso de materiales y recursos didácticos

Asimismo, Salinas (2014), son los instrumentos didácticos utilizados por los profesores para evaluar, apoyar, acompañar, complementar el proceso educativo que orienta y dirige. También abarcan con una diversidad y múltiples métodos, tácticas, herramientas y técnicas que abarcan en el avance didáctico, las clases se pueden desarrollar con el proyector, la computadora y el uso de Internet. Facilitar y dirigir el vínculo entre estudiantes y los docentes con los diversos desarrollos de los currículos. Cada enseñanza genera grandes avances en la integralidad de individuo, mejorando cada capacidad y fortaleciendo talentos que dispone el alumno este lo demostrará en las evaluaciones o en competencias didácticas.

Participación de agentes educativos

Y así sucesivamente, Salinas (2014), Es la práctica del docente: Son las características y cualidades propias del profesor. Los ideales, las planificaciones de futuro por ello otorgan un sentido a la existencia de la docencia entre la creatividad personal. Las determinaciones que uno elegí en el ámbito del trabajo según la capacidad son fundamentales en el avance personal. Se actúa y percibe como un miembro que sea capaz de desarrollar, solucionar y analizar los diversos problemas que se presenta en la vida. Asimismo, se toma en cuenta la que la participación es de forma general y equitativa con las personas o colegas que deciden triunfar enfrentando las diversidades u obstáculos de la vida. Examina el ambiente y espacio según las necesidades que la sociedad requiere saber la disposición de los socioculturales y financiamientos sociales en estudiantes para

la realización de prácticas. El contexto es esenciales para ejercer y ejecutar las actividades de una clase dinámica y eficaz.

Estrés laboral

Es el proceso en la cual un individuo reconoce los diversos factores y riesgos que presenta los distintos proyectos que son propuestos y aspectos desbordante o amenazante. A menudo los hechos que ponen en estrés a las personas se vinculan o se interrelacionan con los eventualidad de, necesariamente es sobre los esfuerzos y los riesgo que uno decide correr.

Conforme a, Sells (1970) define que el síntoma son carencias de oportunidades de generar tus formas de ejecutar las labores pertinentes sin afectar a las emociones o sobredosis de cansancio que perturban al mente a no penar con claridad en situaciones de desequilibrio emocional, tanto físico como psicológico. De otro lado, Appley y Trunbull (1967) infiere que es conforme a los hechos intensas y novedosos, velozmente sin inesperada y transformación en el ámbito de desarrollo; sin embargo, Pepitone (1967) trata de deducir estos hecho son las causas implicadas en circunstancias muy distintas.

Las hechos que fundamentalmente son para definir y determinar algunos matices que se requiere para generar diversas estilos de laborar.

Landy y Trumbo (1976) indica las distintas formas de proseguir que acepten los distintos diseños:

- La inestabilidad en el ámbito laboral
- Una desmesurado de potencialidad.
- Reglas de riesgo para obtener una ganancia.
- El requerimiento en los labores.
- El superávit de empleo.

De igual manera, Gross (1970) manifiesta que existen variedades aspectos en la organización para la didáctica:

- No perder el trabajo.
- Retiro.

- Trabajo rutinario.
- Dificultad excesiva.

También, la Organización Mundial de la Salud (2015), afirma que la sintoma requerida cada docente son procesos que afectan mentalmente y físicamente, el cuerpo es uno de los motores para el avance personal. Las síntomas que uno presenta altera y da una alarma, un estímulo que conlleva a la acción, una reacción elemental para la supervivencia, reacción que puede ser consecuente con las exigencias del trabajo o el entorno, que pueden ser, exageradas o insuficientes.

Asimismo, podemos definir que el estrés laboral es una respuesta natural, se da por exceso o sobrecarga de trabajo, esta tensión repercute en el organismo de las personas y como consecuencia será la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que no le permitan el normal funcionamiento y desarrollo del cuerpo humano. Algunos ejemplos son el olvido, alteraciones en el ánimo, falta de concentración y nerviosismo.

Dimensiones de estrés laboral

Agotamiento laboral

Flores (2016), hace alusión de la pérdida y disminución de las emociones personales, el afecto debe priorizar para generar confianza en su avance de s y desarrollo de sus metas y fatigado es un a causa del laboral que cumple de excesivo y exhausto en las acciones, que va en función a la mano con la impresión y efecto de no tener ninguna oferta que empeñar y expresar tanto física como psicológicamente a los demás personas.

También Huashuayo (2016), casi todas las personas mostramos emociones negativas; cuando no aprecian el esfuerzo que se da al realizar un trabajo; más aún cuando las personas son estrictas y exigentes sin darse cuenta que el salario mínimo no recompensa el esfuerzo realizado; es por ello muchos de los profesionales toman con desinterés al trabajo.

Según Gómez y Ruiz (2015), son consecuencia de la disminución o agotamiento de las emocionales para prepararse frente a los retos que a diario ve en su trabajo, y se concreta en una continua fatiga a nivel emocional, psicológico y físico, además de malhumor, irritabilidad e insatisfacción en el trabajo, asimismo habrá descontento y pesimismo sobre sus actividades laborales.

Despersonalización

Flores (2016), es el desarrollo de una conducta insensible y negativa hacia las personas a las que brinda servicio. Es una transformación de forma negativa en las respuestas y actitudes hacia las personas del propio trabajo.

De la misma manera, Gómez y Ruiz (2015), Se refiere a que el profesional crea un obstáculo entre sus usuarios y él como una manera de auto protegerse, pero a la vez disminuye su eficiente labor en la institución. Manifiesta actitudes de indiferencia, insensibilidad, frialdad, cinismo, indolencia y deshumanización, por tal motivo, los pacientes abandonan a la vida que un día ejercía para fortalecer sus capacidades.

Realización personal

Gómez y Ruiz (2015), es la sensación personal de sentirse decepcionado y frustrado de la manera de como realizó su labor y los resultados conseguidos. Se valora el empeño que se realiza como negativo, por ello, afecta de manera significativa la autoestima del empleado.

Flores (2016), es la manera de evaluarse a uno mismo y el trabajo que realiza de manera negativa, de manera conjunta al rechazo de las relaciones profesionales e interpersonales, con escasa capacidad de soportar la presión que ejerce sobre sí mismo el trabajo y la poca productividad. Los involucrados en los hechos manifiestan o se quejan de no lograr sus metas y proyectos en su ámbito

laboral, el contexto y la sociedad son factores que afectan la conducta y la personalidad de los individuos de las organizaciones.

Causas

Finalmente, Flores (2016), infiere que existen principios que se involucran con el estudio realizado como el Síndrome de Burnout en la siguiente lo manifestamos:

- Incrementación de ocupaciones en el trabajo debido a la cantidad que se presenta.
- La existencia de enfermedades de forma persistente y eterna en la vida de un individuo
- La privación de materiales necesarias para la persona.
- La presión horaria.
- Las extras en función al horario de trabajo que suma al cansancio.
- El crecimiento de disciplina y obligaciones.

Sintomatología

La enfermedad de la patología de Síndrome de Burnout es la mala elaboración y estructuración en el horario de trabajo, que fundamentalmente afecta a las emociones y conductas de la persona por ello generan acrecentarse la intensidad, de manera particular congeniarse con las transformaciones que uno va adquiriendo de carácter o comportamiento. A continuación mencionamos las formas de cómo se presenta la anomalía.

- Un estado alterado el las emociones que presenta de forma transformadora
- Desconformidad
- Cansancio intelectual.
- Escases de potencialidad en el trabajo.
- Poca confianza en uno.
- La carencia emocional en ejecutar las actividades.
- La inseguridad.

- Problema de la retención y comprensión.
- La mala realización de acciones belicosas.
- Malestar del céfalo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018?

1.5. Justificación del estudio

El estudio está orientado a establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la estrés laboral; como tal, el trabajo se justifica:

Por **conveniencia**, se busca determinar la relación entre las variables estudiadas; es decir, entre la variable gestión pedagógica y la estrés laboral ya

que los resultados permitirá ver y analizar a los directivos de cuán importante es el desarrollo adecuado de la gestión pedagógica.

Por **relevancia social**, se tiene que los resultados hallados de la relación entre las variables estudiadas ayudarán a los agentes educativos tomar más en cuenta el desarrollo de la gestión; puesto que, una gestión pedagógica muy comprimida genera en los docentes estrés laboral, ello conlleva al desarrollo de un desempeño improductivo.

Las **implicaciones prácticas**, según los resultados hallados en la investigación, los especialistas del Ministerio de Educación podrán elaborar un programa para mejorar la gestión pedagógica y mitigar la estrés laboral.

El **valor teórico** de esta investigación, se centra en que el estudio acopia información teórica para mayor bagaje sobre la materia de estudio; en consecuencia, muestra mayor información sobre la gestión pedagógica y la estrés laboral en los docentes.

La **utilidad metodológica** de esta investigación está en que los instrumentos pueden ser adaptados a otros contextos educativos de acuerdo a las características peculiares; pero, sin dejar de lado, las dimensiones trabajadas en la investigación para no alejarse del objetivo que se persigue.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- ✓ Existe relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

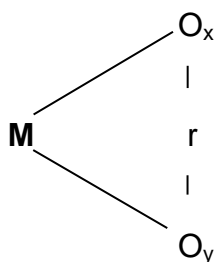
- ✓ Identifica la relación que existe entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.
- ✓ Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.
- ✓ Conocer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diagrama para esta investigación es el descriptivo correlacional. Este diseño en palabras de Zavala (2007) “tiene por objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (p. 105). El esquema a seguir es:



Donde:

M: muestra

O_x: variable 1 – Gestión pedagógica.

O_y: variable 2 – Estrés laboral.

r: relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

El presente estudio presenta dos variables, tal como se muestra:

Variable 1: Gestión pedagógica.

Variable 2: Estrés laboral.

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables (X1) y (X2)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valoración
Gestión pedagógica	Es un conjunto de procesos y acciones de planificación curricular, organización, elaboración de metodologías pedagógicas, evaluación y control, para el logro de las metas propuestas en el Proyecto Educativo Institucional. (Montoya (2010),	Se utilizó el cuestionario.	Currículo Estrategias didácticas Uso de materiales y recursos didácticos Participación de agentes educativos	Proyecto Curricular Unidades de aprendizaje Planeamiento didáctico Propuestas de perfeccionamiento Medios y materiales Equipos de trabajo Cultura organizacional Participación de padres de familia	Ordinal	Nunca = 1 A Veces = 2 Siempre = 3 Recategorizado BAJO = 1-2 MEDIO = 3 -4 ALTO = 5-7
Estrés laboral	Es la carencia de disponibilidad de respuestas apropiadas ante una situación que produce como consecuencias importantes y graves situaciones de desequilibrio emocional, tanto físico como psicológico. Sells (1970)	Se utilizó el cuestionario.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Agotamiento en el trabajo Trato con estudiantes Frustración Insensible Indiferencia Culpabilidad Trato de problemas Influencia Estimulación	Ordinal	Nunca = 3 A Veces = 2 Siempre = 1

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población tanto para lo metodólogos como para Portillo y Roque (2003), está constituido por los miembros de una comunidad; en consecuencia, para el desarrollo de la investigación se tomó como población a los 85 docentes de los tres niveles educativos de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón” del Distrito de Ayacucho que vienen trabajando en el año 2018; tal como se puede apreciar en el cuadro del personal docente de dicha institución.

2.3.2. Muestra

La muestra de estudio del presente trabajo de investigación estuvo constituida por 65 docentes de los tres niveles educativos de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón” del Distrito de Ayacucho que vienen trabajando en el año 2018. La muestra según Zavala (2003), son los elementos parciales de una población; por lo que se trabajó con esta muestra de estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

El procedimiento empleado para el proceso de datos fue la encuesta. La encuesta según manifiesta Carrasco (2006), “es una técnica para la investigación social por excelencia” (p. 314). Por lo tanto, los procedimientos de esta técnica han permitido llegar a la información pertinente para el desarrollo de esta investigación.

2.4.2. Instrumento

El cuestionario fue el medio más útil para el acopio de la información; pues, a decir de Carrasco (2006), este instrumento cuenta con interrogantes acorde a las dimensiones y variables existentes para recoger la información deseada sobre el tema de estudio.

2.4.3. Validez

La validez de los instrumentos están desarrollados con la correlación de la R de Pearson, el mismo arrojó puntajes superiores a 0,21, lo que facilitó hacer uso de los instrumentos de medición para el adecuado acopio de la información. Se desarrolló la validez estadística puesto que se utilizó instrumentos validados en otra investigación, tal como se especifican los datos en la ficha técnica. (Ver resultados, anexo 4).

2.4.4. Confiabilidad

Para el desarrollo de la confiabilidad para ver la consistencia interna de los instrumentos se procedió a desarrollar la prueba piloto en 10 elementos de la muestra; luego, se procesó con el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados, muestran que los instrumentos presentan un nivel de consistencia interna de nivel excelente. A continuación los resultados:

Tabla 2

Confiabilidad: gestión pedagógica

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de		
Cronbach	N de elementos	
,902	28	

Tabla 3

Confiabilidad: estrés laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de		
Cronbach	N de elementos	
,952	22	

2.5. Métodos de análisis de datos

El software utilizado para el procesamiento de la información fue el IBM-SPSS versión 24.0. Las tablas cruzadas responden a la estadística descriptiva que arroja frecuencias absolutas (fi); y frecuencias relativas (%); además, las hipótesis alternas fueron aceptadas según los resultados arrojados por el estadígrafo Tau_b de Kendall a nivel inferencial.

2.6. Aspectos éticos

La originalidad del trabajo está debidamente sustentada en que no se ha infringido en fraude o cualquier otra forma de apropiación de la información que contiene la tesis; puesto que, este trabajo fue sometido al sistema de similitud Turnitin que verificó que los datos son inéditos. Además, se reserva la identidad de los elementos de la muestra.

III

RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 4

Contraste entre las variables gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

			ESTRÉS LABORAL		
			Algunas veces	Nunca	Total
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Bajo	fi	1	0	1
		%	2,9%	,0%	2,9%
	Medio	fi	22	0	22
		%	64,7%	,0%	64,7%
	Alto	fi	4	7	11
		%	11,8%	20,6%	32,4%
Total	fi	27	7	34	
	%	79,4%	20,6%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 34 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, que del 100% (34) de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, el 64,7% califican la gestión pedagógica en medio; el 32,4% alto; mientras que, el 2,9% como bajo. Por otro lado, el 79,4% dice haber sentido algunas veces estrés laboral; mientras que, el 20,6% afirman que nunca. De lo que se colige que: donde existe una gestión pedagógica medio algunas veces sufren de estrés en su centro labor.

Tabla 5

Contraste entre las variables gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

			AGOTAMIENTO EMOCIONAL			
			Siempre	Algunas veces	Nunca	Total
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Bajo	fi	0	1	0	1
		%	,0%	2,9%	,0%	2,9%
	Medio	fi	1	20	1	22
		%	2,9%	58,8%	2,9%	64,7%
	Alto	fi	1	3	7	11
		%	2,9%	8,8%	20,6%	32,4%
Total	fi	2	24	8	34	
	%	5,9%	70,6%	23,5%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 34 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, que del 100% (34) de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, el 64,7% califican la gestión pedagógica en medio; el 32,4% alto; mientras que, el 2,9% como bajo. Por otro lado, el 70,6% dice haber sentido algunas veces agotamiento emocional; el 23,5% nunca; mientras que, el 5,9% siempre siente agotamiento emocional en su centro laboral. Por lo que se concluye que: donde existe una gestión pedagógica medio algunas veces sufren agotamiento emocional en su centro laboral.

Tabla 6

Contraste entre las variables gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

			DESPERSONALIZACIÓN LABORAL			
			Siempre	Algunas veces	Nunca	Total
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Bajo	fi	0	1	0	1
		%	,0%	2,9%	,0%	2,9%
	Medio	fi	1	21	0	22
		%	2,9%	61,8%	,0%	64,7%
	Alto	fi	0	5	6	11
		%	,0%	14,7%	17,6%	32,4%
Total	fi	1	27	6	34	
	%	2,9%	79,4%	17,6%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 34 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 6, se observa, que del 100% (34) de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, el 64,7% califican la gestión pedagógica en medio; el 32,4% alto; mientras que, el 2,9% como bajo. Del mismo modo, el 79,4% dice haber sentido algunas veces despersonalización laboral; el 17,6% nunca; mientras que, el 2,9% siempre Sufre despersonalización laboral en su centro de trabajo. Por lo que se concluye que: donde existe una gestión pedagógica medio algunas veces sufren despersonalización laboral en su centro laboral.

Tabla 7

Contraste entre las variables gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

			REALIZACIÓN PERSONAL		
			Algunas veces	Nunca	Total
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Bajo	fi	1	0	1
		%	2,9%	,0%	2,9%
	Medio	fi	18	4	22
		%	52,9%	11,8%	64,7%
	Alto	fi	4	7	11
		%	11,8%	20,6%	32,4%
Total	fi	23	11	34	
	%	67,6%	32,4%	100,0%	

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 34 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 7, se observa, que del 100% (34) de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, el 64,7% califican la gestión pedagógica en medio; el 32,4% alto; mientras que, el 2,9% como bajo. Del mismo modo, el 67,6% dice haber sentido algunas veces realización personal en su trabajo; mientras que, el 32,4% nunca. Por lo que se deduce que: donde existe una gestión pedagógica medio algunas veces tienen realización personal en su centro laboral.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	,688	34	,000
ESTRÉS LABORAL	,498	34	,000
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	,692	34	,000
DESPERSONALIZACIÓN	,585	34	,000
REALIZACIÓN PERSONAL	,591	34	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN

En la tabla 8 se observa que la distribución es no normal, por consiguiente, se trabajará con el estadígrafo Tau_b de Kendall según los resultados del test de Shapiro-Wilk en la correlación de la significancia de Lilliefors.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión pedagógica y la estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

Correlaciones				
			GESTIÓN PEDAGÓGICA	ESTRÉS LABORAL
Tau_b de Kendall	GESTIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,706**
	PEDAGÓGICA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34

ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000 .	
	N	34	34

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,706, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la estrés laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,706$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”.
Ayacucho – 2018.

3.2.2.2. Primera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe r relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática "San Ramón". Ayacucho – 2018.

			Correlaciones	
			GESTIÓN PEDAGÓGICA	AGOTAMIENTO EMOCIONAL
Tau_b de Kendall	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	34	34

AGOTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	,003	
	N	34	34

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,497, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,003 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,497$; $p = 0,003 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.3. Segunda hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre gestión pedagógica y la despersonalización laboral.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

Correlaciones				
		GESTIÓN PEDAGÓGIC		
		A	DESPERSONALIZACIÓN LABORAL	
Tau_b de	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
Kendall	PEDAGÓGICA	Sig. (bilateral)	.	,000

	N	34	34
DESPERSONALIZA	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
CIÓN LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

Nota. * $p < .05$, dos colas.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,613, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,613$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.4. Tercera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión pedagógica y la realización personal.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la gestión pedagógica y la realización personal.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 12

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática "San Ramón". Ayacucho – 2018.

Correlaciones				
			GESTIÓN PEDAGÓGICA	REALIZACIÓN PERSONAL
Tau_b de Kendall	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	34	34

REALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
PERSONAL	Sig. (bilateral)	,008	
	N	34	34

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,459, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión pedagógica y la realización personal. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,008 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,459$; $p = 0,008 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

IV

DISCUSIÓN

La gestión pedagógica en los contextos actuales a decir de Montoya (2010), es un conjunto de procesos y acciones de planificación curricular, organización, elaboración de metodologías pedagógicas, evaluación y control , para el logro de las metas propuestas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Curricular (PCI), garantizando el mejor servicio y calidad pedagógica.

En tal sentido, esta actividad está dirigido por los directivos para fortalecer la capacidad docente; por otro lado, si dicha actividad es muy azarosa genera en los miembros de la institución educativa estrés laboral, más en los subordinados. Bajo la premisa expuesta, se ha formulado en esta investigación el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. De otro lado, al desarrollar la prueba de hipótesis general se llegó a demostrar que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. Puesto que, $p < 0,05$ y la correlación de Tau_b de Kendall es 0,706, el que refleja un nivel de correlación moderada. Dichos resultados son validados por las investigaciones como la de Zorrilla (2014), quién afirma que: la variable que acepta a la hipótesis de las dimensiones del burnout es el retiro social que manifiesta mayor estrés y despersonalización y , la resolución de problemas evidencia aumentos de la realización, el único variable socio laboral que demuestra menor porcentaje es el de conductas contrarias en el hogar, los resultados del estudio manifiestan significativamente las estrategias de afrontamiento como variables moduladoras en la relación estrés-burnout, ninguna de las variables socio laboral y de contexto han resultado ser de mayor importancia influyentes en la susceptibilidad y vulnerabilidad para padecer “burnout”. Entonces, el estrés está estrechamente relacionado con la presión que siente una persona en el centro laboral. De igual importancia, tenemos la investigación desarrollada de Paniagua (2016), manifiesta que los empleados presentan un alto grado de estrés, siendo más elevados en los empleados que cuentan con cargos de poder alto además que el nivel de estrés a nivel del sexo, las mujeres son más susceptible de tener mayor estrés siendo su escalón alto en

comparación de los varones. Así, queda demostrado que la gestión pedagógica muy saturado genera estrés en los trabajadores.

Recíprocamente, en la hipótesis específica 1, se logró comprobar que: Existe relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. Ya que: $p < 0,05$ y la correlación de Tau_b de Kendall es 0,497, el que refleja un nivel de correlación baja. Este resultado es avalado por el estudio desarrollado de Osario (2017), quién mostró que el estrés y la tensión se vinculan de modo relevante con la gestión pedagógica en los profesores. Lo que causa en los docentes agotamiento emocional. Asimismo, Donayre (2016), llegó a concluir que: los profesores que utilizan los programas internacionales manifiestan estrés laboral pues la distribución y el espacio organizacional que existe es incierto e influye de manera directa para el mejor desempeño laboral y como consecuencia es el sentimiento de escasa valoración ante la sensación de desinterés y despreocupación de las autoridades de la IEPB. Concretamente se manifiesta en la salud emocional y física de los docentes lo cual influye en su motivación personal y laboral en la institución trayendo problemas e inconvenientes que se extienden a su casa. De igual forma, cabe indicar que el agotamiento emocional es producto de las actividades forzadas.

Por otra parte, en la hipótesis específica 2, se llegó a demostrar que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. Este resultado es confirmado ya que $p < 0,05$; mientras que, el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,613, el que refleja un nivel de correlación moderada. Resultado similar hallado por Huere (2015), que afirma que: el estrés laboral y del desarrollo de la pedagogía particular de los profesores del área de ciencia, tecnología y ambiente se asocian en forma negativa y de manera significativa, ya que el coeficiente es de -0,469, la cual afirma con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza del 95%. De forma similar, Huashuayo (2016), Sevilla (2016),

manifiesta que la gestión pedagógica está relacionada con el estrés laboral y como consecuencia con la despersonalización laboral.

Entre tanto, en la hipótesis específica 3, se logró demostrar que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. Puesto que, el $p < 0,05$ y la correlación de Tau_b de Kendall es 0,459, el que refleja un nivel de correlación baja. Resultado avalado por el estudio desarrollado por Bautista (2016), quién dice que la realización personal adecuada sin ningún problema está relacionado a un ambiente donde la gestión pedagógica es ejecutiva donde los docentes no se sienten estresados o presionados por la autoridad.

En resumen, una institución de calidad se mide donde la gestión pedagógica está centrada en mejorar en todos los ámbitos la educación de los alumnos; lo que implica que los docentes no sufran estrés laboral.

V

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,706, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la estrés laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,706$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 9).
2. Existe relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,497, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,003 < 0.05$. ($t_b = 0,497$; $p = 0,003 < 0,05$). (Tabla 10).
3. Existe relación entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral. Resultado que es confirmado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,613, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,613$; $p = 0,000 < 0,05$) (Tabla 11).
4. Existe relación entre la gestión pedagógica y la realización personal. Resultado que es confirmado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,459, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión pedagógica y la realización personal, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,008 < 0.05$. ($t_b = 0,459$; $p = 0,008 < 0,05$) (Tabla 12).

VI

RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, seguir desarrollando una buena gestión pedagógica al servicio de los docentes de dicha institución.
2. A los profesores de los diferentes niveles educativos de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, tener siempre que la estrés es una enfermedad muy dañina por lo que los docentes tienen buscar una estabilidad emocional buena para seguir trabajando al servicio de los estudiantes.
3. A los especialistas del Ministerio de Educación, brindar talleres psicoterapéuticos como medida para desarrollar una emoción estable y sin estrés en todos los docentes que requieren trabajar con buen ánimo con los estudiantes.
4. Al APAFA de la de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”, apoyar con la organización de talleres o pasantías con la finalidad de mitigar la estrés en los docentes.

VII

REFERENCIAS

Alarcón, S.Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana*. Universidad san Martin de Porres. Recuperado de:

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf

Bautista, C. (2016). *Gestión pedagógica y compromiso laboral docente en Institución Educativa Pública. Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo.

Castro, P. (2008). El estrés docente en los profesores de la escuela pública. Tesis para optar el grado de Magister en educación con mención en Gestión de la Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/CASTRO_VELANDREZ_PATRICIA_DEL_PILAR_ESTRES_DOCENTE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/CASTRO_VELANDREZ_PATRICIA_DEL_PILAR_ESTRES_DOCENTE%20(1).pdf)

Diario Perú 21 (2009), *Porcentaje de trabadores que padecen estrés en el Perú*. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6110/Sanchez_vk.pdf?sequence=1

Donayre, C.E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe*. Tesis para optar el grado de magíster en educación con mención en gestión educativa que presenta. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6945/DONAYRE_CHANG_CLAUDIA_PERCEPCION.pdf?sequence=1

Gómez, M.A. y Ruiz, M.I. (2015). *Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014*. Tesis para optar el título

de licenciado en psicología. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Recuperado de:

tesis.usat.edu.pe/handle/usat/331

Huere, Y.A. (2015). *Estrés laboral y desarrollo de la didáctica especial de docentes en colegios del valle yacus- jauja*. Tesis para optar el grado académico de magíster en educación mención tecnología educativa. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/841/TTS_90.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huashuayo, T. (2016). *Gestión escolar y estrés laboral docente en una Institución Educativa Pública María Parado de Bellido. Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de magíster en administración de la educación. Universidad César Vallejo.

Ministerio de Educación (2014). Fascículo de Gestión Escolar centrada en los aprendizajes. Recuperado de:

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Organización Mundial de la Salud (2005). *Estadísticas sobre el estrés laboral*.

Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6110/Sanchez_vk.pdf?sequence=1

Osario, E.E. (2017). *Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 12 José Carlos Mariátegui UGEL 01 de V.M.T., 2016*. Tesis para optar el grado académico de magíster en administración de la educación. Universidad César Vallejo. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8418/Osorio_OEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paipay, M. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en docencia universitaria. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay\CMS.pdf?sequence=1>

Paniagua, F.G. (2016). *Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida asociada con la salud del personal contratado a tiempo completo en una institución de educación superior del área metropolitana de San Salvador*. Universidad Evangélica de El Salvador. Recuperado de: <http://dsuees.uees.edu.sv/xmlui/bitstream/handle/20.500.11885/263/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20CALIDA%20INSTITUCIONAL.Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20la%20calidad%20de%20vida%20asociada%20con%20la%20salud%20del%20personal%20contratado%20a%20tiempo%20completo%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salinas, E.V. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013*. Tesis para optar el grado académico de magister en educación con mención en gestión de la educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4240/Salinas_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sevilla, J.J. (2016). *Autoevaluación y gestión pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público. Parinacochas – 2017*.

Tesis para obtener el grado académico de magíster en docencia y gestión educativa. Universidad César Vallejo.

Vargas, D. (2010). Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de Grupos Cooperativos. Tesis para optar el grado de Magister en educación con mención en Gestión de la Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4675/VARGA_S_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf?sequence=1

Zorrilla, A.M. (2014). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla. España. Recuperado de:
<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=>

1

ANEXOS

ANEXO Nº 01: Instrumentos



ENCUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA DOCENTES

Estimado (a) Docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad de recoger información para la realización de un trabajo de investigación. Le hacemos recordar que es anónima, por favor trate que la información que nos brinda sea la más sincera posible. Lea atentamente las preguntas y marque con un aspa (X) las alternativas que crea conveniente. No hay respuestas malas y buenas.

Nº	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
DIMENSIÓN: EL CURRÍCULO				
1	La Institución cuenta con el Proyecto Curricular Institucional			
2	Todas las Áreas cuentan con sus Unidades de Aprendizaje			
3	Se realiza el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas del estudiante			
4	Las diferentes Áreas: planifican en equipo las programaciones curriculares			
5	Se da cumplimiento de los objetivos previstos en la programación curricular anual			
6	Se da cumplimiento a las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual			
7	Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje de los estudiantes			
DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS				
8	Dispone Ud., de mecanismos para conocer las limitaciones y capacidades de los estudiantes a su cargo			
9	Elabora estrategias que permitan apoyar el rendimiento de los estudiantes			
10	Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clases			
11	En la Institución educativa se promueven espacios para la formación en servicio de los docentes			
12	Se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas del docente			
13	Busca Ud. Instancias de formación profesional que sean aportes en su práctica pedagógica creativa			
14	Realiza propuestas para la realización de cursos de perfeccionamiento dentro de la Institución			
15	Acostumbra informarse sobre los recursos pedagógicos para facilitar el desarrollo de su práctica docente			
16	En la Institución Educativa se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los estudiantes			
DIMENSIÓN: USO DE MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS				
17	Se selecciona los medios y materiales adecuados para cada Área			

18	El Director asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de las clases			
19	El Director asegura que la administración de recursos apoye la consecución de proyectos educativos de docentes y estudiantes			
20	La Dirección obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes			
21	Utiliza recursos pedagógicos que facilitan el desarrollo de sus actividades profesionales			
22	Promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que buscan potenciar la labor docente			
23	Evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas profesionales			
PARTICIPACIÓN DE AGENTES EDUCATIVOS EN LAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCIÓN				
24	Promueve una cultura organizacional con la participación de los profesores en el desarrollo del potencial educativo			
25	Establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos institucionales orientados a mejorar la calidad educativa			
26	Desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores sobre las prácticas pedagógicas			
27	Estimula la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo educativo de los estudiantes			
28	Tiene conocimiento y cumple con la normatividad institucional			

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nombre original	Cuestionario de Gestión Pedagógica
Autora	Salinas Erazo, Elita Verónica (2014). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
Adaptación	Díaz Lizana, Virginia. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Ayacucho. 2016
Administración	Individual o colectiva
Duración	15 minutos
aproximadamente	
Significación	Está orientada a medir la gestión pedagógica a partir de sus cuatro dimensiones. Cada una de las dimensiones mide la realización de la práctica educativa en la institución, que son aspectos que refieren la calidad educativa.
Descripción	El cuestionario consta de 28 ítems y miden cuatro dimensiones: Currículo, estrategias didácticas, uso de materiales y recursos didácticos y participación de agentes educativos en las actividades de la institución. Cada uno con 7, 9, 7 y 5 ítems, respectivamente.
Validez	Validado por juicio de expertos, catedráticos con grados de magíster y doctor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú; cuyo promedio de calificación alcanza 85% de puntuación.
Confiabilidad	El índice de confiabilidad de la prueba es de 0,982 y según el rango de la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia muy alta.

- **Norma de evaluación:** El instrumento cuestionario de gestión pedagógica, se categorizan con los siguientes niveles:

Gestión pedagógica	BAJO	MEDIO	ALTO
	28 – 47	48 - 66	67 – 84
Currículo	07 – 12	13 - 17	18 – 21
Estrategias didácticas	09 - 15	16 - 21	22 – 27
Uso de materiales y recursos didácticos	07 - 12	13 - 17	18 – 21
Participación de agentes educativos en las actividades de la institución.	05 – 08	09 - 12	13 – 15
Elaboración propia			

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DOCENTE

ESTIMADO (A) PROFESOR (A):

El cuestionario que le presentamos, tiene la finalidad de recoger datos sobre el estrés laboral docente; por lo cual, le solicitamos su valioso apoyo marcando con un aspa (X) las alternativas que crea conveniente. El cuestionario es anónimo. No hay respuestas buenas o malas, todas son válidas.

NUNCA = 3	ALGUNAS VECES = 2	SIEMPRE = 1
------------------	--------------------------	--------------------

N°	FRASES	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo			
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo			
3	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo			
4	Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos			
5	Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas			
6	Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí			
7	Trato eficazmente los problemas de los alumnos			
8	Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo			
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas			
10	Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo			
11	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente			
12	Me siento con mucho vigor			
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo			
14	Siento que estoy trabajando demasiado			
15	Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo			
16	Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés			
17	Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos			
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes			
19	En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena			
20	Siento que ya no doy más.			
21	En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma			
22	Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas			

Muchas gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL DOCENTE

Nombre original	Inventario de burnout de Maslach para docentes (IBM)
Autor	Maslach, Jackson y Schwab (1996)
Adaptación	Oramas Viera, Arlene (2013). Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Br. Quispe Ayala, Luz Marina. Universidad César Vallejo de Trujillo, sede Ayacucho. 2016
Administración	Individual o colectiva
Duración	15 minutos aproximadamente
Significación	Mide el estrés laboral del docente y se divide en tres dimensiones.
Descripción	El cuestionario consta de 22 ítems y mide tres dimensiones: Agotamiento emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15 y 22 Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21
Validez	Validado por juicio de expertos, catedráticos con grados de magíster y doctor del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Cuba.
Confiabilidad	El índice de confiabilidad de la prueba es de 0,86 puntos (confiabilidad muy alta).
VALORES NUNCA	Nunca (1) Algunas veces (2) Siempre (3)

DATOS TABULADOS

GESTION PEDAGOGICA																														
N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	TOT AL	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	
2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	
5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
6	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	
8	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	
11	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
12	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
14	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
15	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
17	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
18	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	
19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
20	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
21	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
23	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
25	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
26	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	
27	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
28	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
32	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
33	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	
34	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2

ESTRÉS LABORAL																										
Nº	Agotamiento emocional										Despersonalización					Realización personal								TOT AL		
	P 1	P 2	P 3	P 6	P 8	P1 3	P1 4	P1 6	P2 0	Tot al	P 5	P1 0	P1 1	P1 5	P2 2	Tot al	P 9	P1 0	P 4	P 7	P1 7	P1 8	P1 9	P2 1	Tot al	FINA L
1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
6	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2
7	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
8	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2
11	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2
13	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
15	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
17	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
18	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2
20	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2
21	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
27	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
28	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
30	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2
31	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2
32	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2
33	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	28

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	65,2000	63,956	,514	,898
VAR00002	64,9000	65,656	,730	,894
VAR00003	65,6000	68,933	,201	,904
VAR00004	65,3000	68,233	,393	,900
VAR00005	65,2000	64,844	,556	,896
VAR00006	65,0000	68,889	,285	,901
VAR00007	65,3000	67,567	,479	,898
VAR00008	65,0000	68,222	,365	,900
VAR00009	64,6000	71,600	,000	,903
VAR00010	65,0000	67,333	,472	,898
VAR00011	65,5000	64,056	,593	,896
VAR00012	65,4000	65,822	,403	,901
VAR00013	65,0000	68,222	,365	,900
VAR00014	65,2000	65,956	,641	,895
VAR00015	65,0000	66,000	,636	,895
VAR00016	65,1000	67,656	,423	,899
VAR00017	65,1000	66,100	,609	,896
VAR00018	65,3000	65,567	,510	,898
VAR00019	65,6000	64,267	,644	,894
VAR00020	65,3000	66,011	,682	,895
VAR00021	65,2000	68,400	,343	,900
VAR00022	65,1000	66,767	,529	,897
VAR00024	65,2000	65,733	,669	,895
VAR00025	65,2000	66,400	,586	,896
VAR00026	65,2000	68,844	,195	,905
VAR00027	65,3000	66,900	,384	,900
VAR00028	65,2000	65,733	,669	,895
VAR00029	65,2000	67,289	,477	,898

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: ESTRÉS LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	46,6000	86,267	,820	,948
VAR00002	46,6000	93,600	,609	,951
VAR00003	46,5000	87,389	,830	,948
VAR00004	46,6000	86,711	,789	,948
VAR00005	46,8000	87,289	,778	,948
VAR00006	46,7000	92,456	,605	,951
VAR00007	46,3000	94,233	,524	,952
VAR00008	46,5000	88,056	,778	,948
VAR00009	46,5000	88,278	,761	,949
VAR00010	46,4000	88,267	,901	,947
VAR00011	46,7000	84,678	,865	,947
VAR00012	46,3000	90,233	,971	,947
VAR00013	46,3000	90,233	,971	,947
VAR00014	46,3000	90,233	,971	,947
VAR00015	46,3000	90,233	,971	,947
VAR00016	46,3000	90,233	,971	,947
VAR00017	46,1000	97,211	,120	,957
VAR00018	46,6000	90,933	,629	,950
VAR00019	45,9000	95,878	,345	,953
VAR00020	46,3000	97,789	,085	,958
VAR00021	45,9000	94,544	,490	,952
VAR00022	46,1000	91,878	,516	,952

ANEXO N° 02: Validación de instrumentos

Gestión pedagógica			Estrés laboral		
N° de ítems	Correlación de Pearson de resultado (El es mayor a 0.21)	Resultado	N° de ítems	Correlación de Pearson de resultado (El es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.48	Válido	1	0.73	Válido
2	0.51	Válido	2	0.40	Válido
3	0.23	Válido	3	0.65	Válido
4	0.24	Válido	4	0.74	Válido
5	0.47	Válido	5	0.65	Válido
6	0.42	Válido	6	0.55	Válido
7	0.43	Válido	7	0.62	Válido
8	0.62	Válido	8	0.43	Válido
9	0.60	Válido	9	0.67	Válido
10	0.68	Válido	10	0.93	Válido
11	0.58	Válido	11	0.84	Válido
12	0.65	Válido	12	0.73	Válido
13	0.63	Válido	13	0.84	Válido
14	0.83	Válido	14	0.92	Válido
15	0.79	Válido	15	0.84	Válido
16	0.65	Válido	16	0.92	Válido
17	0.58	Válido	17	0.44	Válido
18	0.66	Válido	18	0.52	Válido
19	0.67	Válido	19	0.40	Válido
20	0.62	Válido	20	0.28	Válido
21	0.55	Válido	21	0.33	Válido
22	0.68	Válido	22	0.70	Válido
23	0.69	Válido			
24	0.69	Válido			
25	0.54	Válido			
26	0.72	Válido			
27	0.54	Válido			
28	0.43	Válido			

ANEXO Nº 03: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.

AUTORA: Br. Cuba Díaz, Eber Lionel y Br. León Febres, María Del Pilar. **ASESOR:** Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018?</p> <p>Específicos: a. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018? b. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018? c. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos: a) Identifica la relación que existe entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. b) Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. c) Conocer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.</p>	<p>General Existe relación entre la gestión pedagógica y la estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos: a) Existe relación entre la gestión pedagógica y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. b) Existe relación entre la gestión pedagógica y la despersonalización laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. c) Existe relación entre la gestión pedagógica y la realización personal en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018.</p>	<p>Variable 1 Gestión pedagógica</p> <p>DIMENSIONES • Currículo • Estrategias didácticas • Uso de materiales y recursos didácticos. • Participación de agentes educativos</p> <p>VARIABLE 2 Estrés laboral</p> <p>DIMENSIONES ✓ Agotamiento emocional ✓ Despersonalización ✓ Realización personal</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 85 docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018. MUESTRA: 34 docentes de los tres niveles educativos. MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta Análisis documental.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario. Guía de análisis documental.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia. A nivel inferencial: Se aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p>

ANEXO N° 04: Constancia que acredita la realización del estudio

ANEXO N° 05: Otras evidencias

ANEXO N° 06 Acta de originalidad

ANEXO N° 07: Declaración jurada

Yo, Cuba Díaz, Eber Lionel, identificado con DNI N° 42080942, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: “Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho – 2018”.

Presentada, en 79 folios para la obtención del Grado Académico de Maestra en Psicología Educativa es de mi auditoria.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018.

Br. Cuba Díaz, Eber Lionel

DNI N° 42080942

DECLARACIÓN JURADA

Yo, León Febres, María Del Pilar, identificado con DNI N° 28283823, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: "Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática "San Ramón". Ayacucho – 2018".

Presentada, en 79 folios para la obtención del Grado Académico de Maestra en Psicología Educativa es de mi auditoria.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018.

Br. León Febres, María Del Pilar
DNI N° 28283823

